

中共東北局發表

關於公營企業中職員問題的決定

（新華社東北三日電）中共東北局於「八一」發表關於公費企業中職員問題的決定，全文如下：

(一) 兩年多來，我們招收了極多大規模的現代化的企業，如鐵路、礦山、發電站、郵電、輕重工業、市政企業。當接收時，企業內的工人與職員有下列情況：

(甲)「勞資兩利」大綱對勞動工人也有極大的影響。職員、工入與各級職員在企業內的工作地位和社會地位是不同的。工人在日寇、國民黨政府企業內勞動條件最苦，待遇最低。下級職員的勞動條件則生活情況，接近於工人；其中的一部分，許多人帶有舊知識分子那些輕視工人的意識。但他們之中，許多人是日寇、國民黨反動統治的指揮和一部分管理人員，則在日寇、國民黨反動統治的指揮和壓迫制度下，是習慣於用官僚主義的方法去管理工人的。

「八一五」動員，金鐵門的全部高級職員和一部中級職員

，是日本。「八·一五」後，由中國職員代替了日本人。因此，「八·一五」後的中國高級職員，在「八·一五」前都是中級職員。當我們接收時，中國中、高級職員是企業的主任及業務管理人，一部分中級職員是地位較低的管辦人，其地位接近於下級職員；其餘的中級職員，係由「八·一五」前的中級職員提升的高級職員的一部分，其社會地位相當於自由職業者，但在企業內是較高和近高級地位的管理人。不

(乙)工人與強自對國共兩黨的認識，當時都是模糊的。但其「勸程度」性質有差別。工人對國民黨，也有一定程度的盲目正統觀念；但一給民主政府工作之後，工人的情緒是積極的，深怕我軍撤退，盼望我軍勝利。下級職員，雖然就是這班工人的代表，但在全體中，他們尚未能完全了解共產黨。

總之：(一)前敵後，救救時，中、高級管理人員對工人及一般職員都不居於管理者的地位。工人對於一般管理人員都有或多或少的不居於少數為非作惡分子，則是常情的事。(二)工人與強自對國共兩黨的認識，當時都是模糊的。

職工仍佔傳統重要地位時，下級職員的多數是追隨高、中級職員的。高、中級職員對國民黨政權有濃厚的盲目正統觀念，對民主政用則抱冷淡、抵抗態度；一小部分職員參加了國民黨地下軍破壞活動。由於當時工人羣衆尚未發動，原有的高、中級職員仍佔企業的重要地位，因此當時許多企業內工人羣衆，生活很低。

團結改造職員。其方法是：首先使工人認識自己是新民主主義社會的領導階級，是企業主人翁的一分子，過去是爲日寇、國民黨資本家創造利潤而勞動，現在則爲人民大眾，爲自己而勞動，同時洗刷遺換了一些爲非作惡、爲工人痛恨的職員，並恰當的解決了工人與一部分職員之間的矛盾，因此提高了工人的政治覺悟，工人在生產中採取了負責的態度。由於工人羣衆勞動態度的改變，生產力提高，企業也進步，又

由於恰當地解決了工人與一部分職員之間的矛盾，因此也達到了團結職員的目的。

今天看來，工人與原有職員在工作中的積極性，雖然有若干差別，但應該指出，職員，特別是高級職員在內，他們的政治認識及工作積極性，兩年來有了很大進步。進步原因有二：一方面，由於企業內工人羣衆的發動和我們團結職員的政策；另一方面，由於東北戰局的我國勝算，又由於國民

職員問題的決定

黨政兩局的反動腐敗，排斥東北職員的惡劣行為，有了充分暴露，因此打破了職員對國民黨的幻想。因此，應該指出，今天職員的積習與一兩年前比較，大有區別；同時，國民黨政權所企圖的職員經過兩年的親身體驗，也認識了國民黨出賣的腐敗腐敗。因此，在我所接收或將接收的企業中，也具備着團結改造舊職員的有利條件。

兩年來，處理工人與職員關係問題上，個別企業曾犯過右

的和左的錯誤。右的錯誤表現在過分信賴舊職員，而重視工人不夠，因此既不能啓發工人的積極性，也難改造教育舊職員，使生產力的提高與企業的改造受到了阻礙。左的錯誤表現在只重視工人，輕視職員，對職員缺乏分析，不加區別的亂打爛，形成工人與職員對立，情緒就破壞了員工團結，其最後結果也必然是妨礙生產，危害企業。依據我有經驗，處理工人與職員之間的矛盾，必須根據兩點：

第一、人是企業中基本的生產力量，供職員也是企業中必不可少的一部分。爲了提高生產，改進企業，必須體力勞動的工人與腦力勞動的職員合作，並發揚兩者勞動熱忱與工作積極性。

第二、必須損壞日寇、國民黨統治時期企業內各種職員與工人之間的不同關係，恰如其分的給以解決，既提高工人覺悟和勞動熱心，又團結改進職員，達到工人團結、員工互助目的。

員中百分之七十至九十是下級職員以及既不是生產業務的代理人，也不是人事的代理人。他們之中有很多一部分，雖然具有一般邏輯分子的意識，看不起工人，但他們的勞碌條件與生活狀況是接近工人的。因此，對於下級職員應該團結，大體上應該和工人一樣待遇；同時應用教育的方法改變其輕視工人的錯誤認識。

的近代企業中必不可少的重要人員。我們對於一切技術人員，包括思想上還不同意共產主義的在內，只要忠於職務，不作破壞活動，都應給以工作，並在生活上給以必要和可能的維持，使他們發揮專門知識與技術，爲人民服務。對於能與工人合作，打破保守觀念、克服困難、能努力創造的技術人員，應予鼓勵。

中專以額外剝削工人爲職責的把頭（不是一般工廠中的工頭），這些人與一般職員不同，他們與工人的矛盾最深，他們是工人至爲痛恨的。在人民企業中，決不允許特務分子和把頭制度的存在，決不能讓原來把頭担任生產領導工作；其罪大惡極而在工人要求法辦者，應允許工人要求，送交法庭懲辦及追償損失。

四、總務、庶務各部門的主持人員，他們之中有不少會經

仗勢凌人，查封工人，職員的配給薪資，並且假公濟私，貪污自肥。他們佔有巨額，國民黨政府企業中「肥缺」的原因，常常不是由於業務技能，而是依靠特殊勢力。洗刷撤換這些爲非作惡的人，不僅是工人的要求，也合乎多數職員的願望。對於查封貪污爲數重大的人，應由企業與職工依法追償。如洗刷、撤換這些爲非作惡的主持人員的，必須把這些部門中來會作惡的主持人員及非主持人員，下級職員加以區別，

員的最大部分。在日僑時期，這些職位的職員的絕大部分是日本人；一九一八—一九一五以後，由中國職員代替了日本人；在國民黨政府企業中，當我接收時，上級職員的幾乎全數，及中

政府企業內留下的生產業務管理人員，一方面，他們有專門或業務技能，有組織生產、組織業務的經驗，他們在生產中或業務方面有重要作用；另一方面，由於他們中的多數是日寇、國民黨政府統治時期企業中或大小兼管人事的生產及業務管理人員，他們管理的性質及方式雖然不同於把頭、特務，但與工人之間存在著或多或少的矛盾；因此，對於這些人員的使用

及他們與工人之間的矛盾。處理，必須謹慎而恰當。

日寇、國民黨政府企圖的安本主義經濟方法，是在制削壓迫的基礎上倚靠一部分組織生產及業務的職員來管理工人，而這種管理，又不能不是官僚主義的方法，所以在生產及業務管理上所發生的工人與職員之間的矛盾，其形式上雖然是職員與工人的矛盾，但實質上是日寇、官僚資本家與工人的矛盾。在日寇、國民黨政府企業被接收而變為人民企業時，這種矛盾已不存在。但由於上述原因，對於日寇、國民黨統治

治時期由這種矛盾所產生的工人對管理人員的不滿，其解決辦法不應該是「流血鬥爭」或「罷工」，但忽視工人對管理人員的不滿，也是錯誤的，其結果必然阻礙工人的勞動積極性。因此，正確的解決辦法應該是工人要求對管理人員的自我批評、賄賂、道歉，以便最後達到團結的目的。

這些管理人員，一般雖有思想上和工作上的毛病，但他們的專門技能或業務管理知識，無論目前或將來，對經濟建設

和人民企業都是需要的，我們許多共產黨員還必須用心向他們學習這些知識和技能。這些人員中除了少數高級職員，或因其本身是官僚，或因在舊社會有特殊地位，不願為人民服務，或因作惡過多為工人痛恨不能留用者外；其餘凡願為人民服務，忠於職務，不作破壞活動者，都應給以工作。其職務的分配應照顧兩個方面：一方面，必須使用其長；另一方面，如果不調離原來職務即將妨礙企業中必需的民主生活和

工人的勞動忙時，則必照臨陣戰，統以其他適當工作。凡管理人員在人民企業內工作積極又與工人合作，生產業務上即得成績者，應受獎勵。

(二)一般職員，即下級職員、技術人員、生產業務管理人員，尤其是高級和中級職員，他們的勞動態度及對工人們的態度與管理方法必須改變。為了改給他們的勞動態度，必須使他們認識：人民黨政權必亡，人民解放運動必成；國民黨政府企圖毀滅：人民企業是企業生產質的資本改變。國庫是企

黨屬於官僚資本家，因此一切勞動者是爲少數官僚資本家創造財富；現在是企業屬於人民大眾，勞動是爲人民大眾，也爲了自己；在國民黨政府企業中，用人唯私，在人民企業中，用人唯賢，在舊社會中，科學和科學工作者毫無充分發展的機會，在共產黨領導的新民主主義社會和將來的社會主義社會中，則有無限發展的前途。爲了改變舊日對工人的態度，必須使職員認識：工人是企業中最大量、最重要的勞動者。

。日寇、國民黨政府企業的主權經營方法是以皮鞭和饑餓來強迫工人爲日寇和官僚資本家創造利潤，這不但不能使工人有自願的高度生產情緒，恰恰是造成工人反抗的根本原因。在人民企業中，一切勞動者都是企業的主人翁。生產、業務管理的進行，一方面須有企業規則（即廠規廠紀）；同時主要的依賴工人羣衆自覺的勞動規律和總體勞動規律的實施。因此，在人民企業中，不能也不能採取官僚主權的壓迫。

(三) 爲適應經濟建設及企業發展的需要，除原有生產、技術管理人員、技術人員必須進行思想與作風的改造及培養外，可以採用討論會、座談會、研究班、訓練班等方式。

(四) 過去接收的口僑企業中，已有一些「八一五」前後的國民黨員、三青團員，現在新接收的企業中，有更大量的國民黨員、三青團員和集體入黨、入團的辦法。許多加入國民黨、三年團的社員及工人，其入黨、入團目的是為了保障

去負責監視工人、職員的動靜；當企業被我接收後，則隱蔽地、埋伏，從事破壞活動。因此，我們的政策對於不同情況的國民黨員、三青團員應加區別；對於為保障職業而加入的國民黨員、三青團員，應令其登記，並報告；入黨經過，在保證不參加破壞活動的條件下，給以工作，但在短期內不可擔任重要職務。對於負責黨務、團務的人員，則必須分清其是否主要分子而決定去留。對於被監視的特務分子，則必須是黨

警覺，從企業中清除出去。

(五)解決工人與職員在生產、業務管理方面舊有矛盾，改變舊的管理方法之後，在人民企業內，依然必須有人民的嚴格的管理制度與代表人民和國家的管理人員；否則，組織生產、組織業務是不可能的。管理人員中有革命多年的老幹部，有新提拔的工人、職員，但其中有許多是對的管理人員，這些舊的管理人員，當着他們忠於業務，依照企業規定執

市哈

加學工校與黨強加

及非黨員同志積極參加者甚多，呈現空前親密團結互助的氣象。哈市電車廠中共支部亦於上月十六日召開全體黨員大會，公開黨的組織和黨員名單。該支部兩年來一直在生產工作中起領導作用，二十二個黨員中有十八個被選為英雄模範。牙輪、掃地器、連接器等機件的創製，都是由黨員帶頭組織完成的。自開辦後，該廠

繫
部公開
威信極高，非黨員老英雄斷所亮、王友劉
率等均以表示決心要在黨的教育和大家輔
助下，爭取作一個光榮的共產黨員。哈市
市郊關鄉、松浦、馬家等區機關支部，亦
已先後公開。顧鄉區委，現並着手檢查各
部門工作，並吸收非黨積極份子參加區委
擴大會，共同檢查工作。

加強黨與群眾的聯繫
哈爾濱市學校工廠機關支部公開

已開始在學校、工廠、機關中公開黨的支部到黨員。哈市青年幹部學校於上月十二日首先公開。該校中校總支部委員會經派劉準衡和顧鵬後，就召集全校大會，說明公開黨民黨義並公佈總支委及全體黨員名單。公開後，黨員普遍更加努力學習，加強自我批評，使黨在羣衆中的威信大大提高。公開黨後十餘天內，向總支或分支正式要求入黨的達五十六人，許多同學自動來找黨課各種問題。全校三百餘名黨員及非黨員同學學習熱忱普遍高漲，呈現空前的秘密團結互助的氣象。哈市軍軍中公共黨部的於上月十六日召開全廠員工大會，公開黨的組織和黨員名單。該支部兩年來一直在生產工作中起着領導作用。二十二個黨員中有十八個被選為英雄模範。牙輪、掃地車、連接器及機件的倒製，都是由黨員帶頭組織羣衆完成的。公開後，黨的威信極高，非黨員老英雄靳庭亮、王友劉春華等均表示決心要在黨的教育和大家帮助下，爭取作一個光榮的共產黨員。哈市市郊團鄉、松浦、康家等區機關支部，亦已先後公開。顧鵬區委，現並着手檢查各部門工作，並吸收非黨積極份子參加區黨部大會，共同檢查工作。

關於農業社會主義的問答

礎上，採取絕對平均主義的辦法，來企圖實現社會主義，就正是這樣一種反動社會主義的幻想。其結果，決定不是什麼社會主義的農業，而將是社會生產力的破壞與倒退。

當然，即使在社會主義社會，也不能使所有的人有生活上的完全劃一，也和社會主義社會的反動觀點完全不同。在社會主義社會（即共產主義的第一階段）所能實現的原則，乃是「各盡所能，各取所值」。在勞動中生產得更多更好的工人與農民，他們取得的報酬就必定較多，而生產得較差的，所得的報酬就一定較少。社會主義社會決不容許不勞而食，也決不容許偷懶的人與積極勞動的人取得同樣的報酬與享受同樣的特遇。

只有經過長期的社會主義經濟的高度發展，並使共產主義的制度得以建立起來之後，就是在建立了「各盡所能，各取所需」的社會制度之後，社會上的一切人生活上的平等，才可能實現。

我們馬克思主義者把歷史看成是生產發展的歷史，是生產人民的歷史。重複地說，平分封建的土地財產是從發展生產力這一個基本點出發的，是為的把不生產生產力的，寄生的、腐朽的、反動的封建階級所壟佔的生產條件交給直接生產者，是為的徹底破壞封建的生產關係，建立新民主主義的生產關係，以利社會生產力的廣大的發展，而絕不是為分配而分配。在土地改革中分得一定份額的土地財產的貧農與中農，此後必須努力的生產，改善生產技術，進行生產的發達，即依靠自己以及事業間勞工互助的勞動，以提高自己的經濟情況，決不能等待什麼分配又分配，或只把希望寄托於民主政府的教育救濟。必須知道，如果民主政府，廣大的發展生產力，即使按照農業社會主義的反動空想，採取冒險的辦法，而把社會上一切階級一切階層的土地財產按絕對平均的方法分配了，那也決沒有多少東西可以長期吃用的。所得的結果，一定仍然是國家的一場貧困。

所以，一切共產黨員必須鞏固自己關於發展生產的觀點，而在土地改革中已處於一定場合以及土地改革之後，必須特別對於貧農和雇農，認真地進行發展生產的教導，同時也對於中農及其他人們進行發展生產的教導，並積極實行對於提高生產的必要獎勵。特別在土地改革之後，進行提高生產的教導，與進行生產互助組織，以保障大多數農民都能生產發達，都能過富裕生活，乃是共產黨在農村中的根本任務。必須用這種提高生產的教導和發展生產的行動，以掃除舊社會主義的空想，並由此得以順利地完成其他當前革命所必需的工作。